

L'ÉDUCATION OSIG-INCLUSIVE **GUIDE DE RESSOURCES**



CONÇU PAR LE GROUPE BC K-12 SOGI COLLABORATIVE
news.gov.bc.ca/releases/2019EDUC0084-001725

SOGI EDUCATION.ORG



**Merci au groupe
BC K-12 SOGI
Collaborative**

Nous remercions le Comité provincial SOGI et le service de l'Éducation inclusive et bienveillante du Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique d'avoir fourni des informations et offert de précieux commentaires sur la version française du Guide de ressources





Confronté.e.s à des niveaux plus élevés de discrimination et d'intimidation, ainsi qu'à des niveaux plus faibles de soutien de la part de la famille, de l'école et de la communauté, les jeunes LGBTQ sont exposé.e.s à des risques plus élevés de problèmes de santé importants, notamment de pensées suicidaires et de tentatives de suicide et de consommation problématique de substances.

Cependant, lorsque encadré.e.s par des écoles et des familles sécurisantes et solidaires, les jeunes LGBTQ sont beaucoup moins susceptibles de rencontrer ces défis de santé.



DR. ELIZABETH SAEWYC ET AL,
DIRECTRICE & PROFESSEURE,
ÉCOLE DES SCIENCES INFIRMIÈRES DE L'UBC
(2016)

TABLE DE MATIÈRES

Aperçu.....	<u>5</u>
Politiques et procédures.....	<u>7</u>
Équipes et comités OSIG.....	<u>9</u>
Développement professionnel.....	<u>11</u>
Soutenir les transitions des élèves.....	<u>13</u>
Toilettes et vestiaires.....	<u>15</u>
Affichages arc-en-ciel.....	<u>17</u>



APERÇU

L'objectif de ce **guide de ressources sur l'éducation OSIG-inclusive** est de partager de façon concise les pratiques recommandées par les membres du personnel scolaire qui soutiennent activement les élèves de toutes les orientations sexuelles et identités de genre (OSIG) depuis des années. Le groupe BC K-12 SOGI Collaborative a donné la priorité à l'élaboration du guide de ressources pour soutenir les Leaders SOGI et a fourni une contribution substantielle.

Ce guide de ressources s'appuie sur [le guide de politique OSIG du ministère de l'Éducation de la B.-C.](#) Alors que le guide politique se concentrait sur le contenu qu'il faut inclure, ce guide de ressources fournit beaucoup plus de détails sur la façon de mettre en œuvre et de soutenir les efforts consacrés à une éducation inclusive de l'OSIG. Ce document rassemble les idées recueillies lors des réunions K-12 SOGI Collaborative, des six cercles de dialogue auxquels ont participé de nombreux membres du personnel scolaire qui, directement et indirectement, fournissent une rétroaction au personnel de la fondation ARC. Bien qu'elles aient été rédigées par l'équipe SOGI 1 2 3, les idées et les recommandations proviennent de la générosité de cette équipe de contribution.

¹ https://bc.sogieducation.org/s/4-fr_SOGI-Best-PracticesFINAL-7jxm.pdf



Le guide de ressources est divisé en six sections que le personnel enseignant OSIG-inclusif et les membres du K-12 SOGI Collaborative considèrent comme étant les besoins prioritaires à explorer en profondeur, à savoir :

Politiques et procédures

Élaborer des politiques et des procédures qui s'appuient entre elles efficacement

Équipes et comités OSIG

Adopter une approche d'éducation collaborative

Développement professionnel

Adopter une approche globale de perfectionnement et de formation continue en matière d'OSIG

Élèves en transition

Faciliter un plan de soutien centré sur l'élève

Toilettes et vestiaires

Considérer des approches à court, moyen et long terme

Affichages arc-en-ciel

Créer un impact avec votre exposition arc-en-ciel

Les deux premières sections présentent des éléments de base soutenant les quatre suivantes. Chaque section offre également un cadre pour la mise en œuvre sous la forme de sous-sections cohérentes :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG

2. Planification du leadership scolaire

3. Dialogue avec les élèves

4. Équipe de soutien aux élèves

5. Mise en œuvre

L'apprentissage et le soutien centrés sur l'élève sont au cœur de ce que les maîtres de l'éducation font tous les jours, et le guide de ressources soutiendra leur travail en prenant en compte tous ces aspects de l'éducation OSIG-inclusive. Ce guide de ressources est basé sur l'approche de la communauté d'apprentissage des pédagogues et, en tant que tel, il continuera à évoluer avec les commentaires et le développement continus de ces derniers. SOGI 1 2 3 offre d'autres ressources créées par des pairs pour les membres du personnel scolaire sur sogieducation.org.

Les pratiques de traduction inclusives

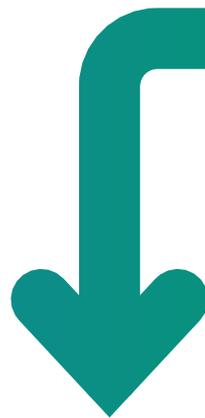
Ce document est une traduction française du guide en anglais produit en 2020 et traduit en 2021. Les pratiques de traduction employées visent à modéliser un langage inclusif en matière d'OSIG; toutefois, l'équipe de traduction est consciente que les pratiques linguistiques évoluent et que les stratégies d'écriture visant à créer des textes équitables ne font pas encore l'objet d'un consensus au sein des communautés francophones. Cette traduction a opté, aussi souvent que possible, pour une stratégie éditoriale épiciène où un nom pluriel non généré en anglais (par exemple, « educators ») est traduit par un nom collectif (« le personnel enseignant ») plutôt que par un nom pluriel masculin (« les éducateurs ») ou des doubles (« les éducateurs et éducatrices »). Lorsqu'il était important de mettre l'accent sur un individu (par exemple, a student), la traduction a opté pour le point médian (« un.e élève ») afin de rendre visibles les multiples possibilités de genre de cet individu.

SOGI 1 2 3 est le nom du programme qui soutient l'éducation inclusive pour les élèves de toutes les orientations sexuelles et identités de genre (OSIG). En Colombie-Britannique, un groupe d'organismes d'éducation provinciaux appelé BC K-12 SOGI Collaborative a contribué à la création de cette ressource. Cette traduction française utilise les termes OSIG pour orientation sexuelle et identité de genre et OSIG-inclusive pour décrire l'approche éducative discutée. Le nom du programme et le nom du collaborateur n'ont pas été traduits. Leader SOGI est le terme utilisé dans ce document pour décrire les membres du personnel enseignant qui participent au SOGI 1 2 3 Educator Network (le réseau du personnel enseignant SOGI 1 2 3) et qui assument un rôle de leader dans l'éducation inclusive en matière d'OSIG.

Tout au long de ce document, de nombreuses ressources sont indiquées par des hyperliens afin de permettre au lectorat d'en savoir plus sur un sujet particulier. Dans les cas où une ressource française était disponible, le lien vers cette version a été fourni. Lorsqu'une ressource en français n'était pas disponible, un lien vers la ressource en anglais a été conservé.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Une éducation OSIG-inclusive prend en compte une série de politiques et de procédures. Les politiques fournissent des normes explicites de pratique ; les procédures ciblent le comment faire des opérations quotidiennes. Il appartient à chaque école ou conseil scolaire de déterminer quelle combinaison des deux est nécessaire.



ÉLABORER DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES QUI S'APPUIENT ENTRE ELLES EFFICACEMENT

Des politiques et des procédures solides incitent l'ensemble de la communauté à faire mieux et elles ne se contentent pas d'énoncer des droits fondamentaux. Chaque communauté est unique et part d'un contexte différent. Chaque individu suit son propre chemin d'apprentissage. Ce travail n'est pas une question de finalisation, mais plutôt d'amélioration continue et de volonté de s'améliorer. L'essentiel est de continuer à avancer ensemble.



Lorsque vous élaborez ou révisez des politiques ou des procédures, tenez compte des cinq phases du processus :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG-inclusives

- Réviser et aligner avec les normes provinciales et le Code des droits de la personne, le cas échéant.
- Le langage relatif à l'inclusion de l'OSIG évolue de sorte que des révisions plus régulières peuvent être nécessaires par rapport aux autres politiques et procédures.
- Rédigez des énoncés clairs afin que le personnel et les élèves comprennent à la fois quels sont leurs droits et leurs responsabilités, y compris la façon dont les actions du personnel seront soutenues.

2. Planification du leadership scolaire

Le travail doit inclure les administrations de haut niveau (telles que les directions des conseils scolaires et les directions d'école) et se répercuter à tous les niveaux du personnel. Il doit également inclure le conseil d'administration, les conseils des Premières Nations ou les conseillers et conseillères pédagogiques, en gardant à l'esprit que si élus, ces groupes doivent répondre aux commentaires du public.

- Veillez à ce qu'une diversité d'interventions et d'opinions soit soutenue et prise en compte ; engagez-vous à rechercher les voix les plus
- discrètes et les points de vue des membres de la communauté scolaire ayant vécu la marginalisation.
- Communiquez avec les parents et les familles et nouez des relations fréquentes dès le départ.
- Il y aura toujours des variations d'un conseil scolaire à l'autre ou d'une école à l'autre ; apprenez de ceux qui ont des normes solides et de ceux qui vous ont précédé.

3. Dialogue avec les élèves

- Tenez compte du point de vue des élèves tôt dans le processus et de manière fréquente. Les adultes vont plus souvent écouter les élèves que les autres adultes.
- Impliquez une variété de parties prenantes, notamment les élèves, le personnel enseignant, les parents, les membres du conseil d'administration, les personnes âgées, les chefs culturels et les groupes communautaires. Cela peut se faire par le biais d'un comité OSIG. Pour en savoir plus, voir [Page 9](#)

4. Équipe de soutien aux élèves

- Le personnel doit donner vie à la politique. Fournissez la capacité et le soutien dont les Leaders SOGI ont besoin pour réussir dans leur rôle.
- Abordez la question de la confidentialité, en particulier en ce qui concerne la communication avec les parents. La communication avec les parents est généralement laissée à la discrétion du personnel scolaire, surtout dans les jeunes années de l'élève. Des attentes écrites claires peuvent aider le personnel à savoir comment procéder pour que l'école et la famille travaillent ensemble dans la mesure du possible, tout en se rappelant que la responsabilité est toujours de faire passer la sécurité des élèves en premier.

² <https://bc.sogieducation.org/sogi1#key-components-list>

5. Mise en œuvre

- L'élaboration et la mise en œuvre des politiques et procédures peuvent prendre du temps. Prendre de l'avance en ouvrant le dialogue avec les principales parties prenantes contribuera à atténuer le sentiment d'urgence qui se manifeste parfois lorsque des problèmes se présentent.
- Communiquez avec les parties prenantes, en particulier les parents et les élèves, ainsi que les organismes qui ont une influence sur les écoles, comme les conseils des Premières Nations et, dans certains contextes, les établissements religieux. Il est important de travailler à une compréhension commune de l'éducation OSIG-inclusive pour soutenir la sécurité des élèves.
- Fixez des objectifs et prenez des engagements clairs. Envisagez de faire des déclarations sur ce qui va se passer plutôt que sur ce qui sera tenté. Indiquez ce que vous ferez, comment vous le ferez et ce qui se passera si les résultats sont insuffisants.
- Formez l'ensemble du personnel scolaire. Tout le monde doit bien comprendre les politiques et procédures avant d'agir afin d'éviter de nombreux potentiels résultats négatifs. Ces politiques et procédures donnent également confiance au personnel qui peut ne pas être sûr de pouvoir agir ou de ce qui est attendu. Pour en savoir plus, voir [page 11](#)

Voici d'autres facteurs à prendre en compte lors de la création de ces documents :

- **La langue** : Nommez spécifiquement l'OSIG. Les déclarations générales contre l'intimidation ou pour l'inclusion peuvent échouer si elles ne sont pas assez explicites pour les groupes ou les besoins individuels.
- **L'intersectionnalité** : Respectez la diversité des élèves. Reconnaissez que les identités autres que l'OSIG auront un impact sur les besoins. Les élèves autochtones, par exemple, peuvent avoir besoin d'une référence explicite afin de s'assurer que l'équité reste une priorité permanente.
- **La cohérence** : Assurez-vous que toutes les politiques ou procédures, et non seulement la « la politique OSIG », sont cohérentes avec les efforts d'éducation OSIG-inclusive ; par exemple, si une autre procédure stipule qu'un adulte « du même sexe » doit accompagner les élèves lors des voyages de nuit, sans tenir compte des élèves non binaires, il s'agit d'une lacune qui doit être comblée.
- **La profondeur** : Assurez-vous que les politiques et procédures couvrent [les dix aspects des dix composantes clés des politiques et procédures efficaces d'inclusion de l'OSIG](#).
- **L'engagement** : Faites des déclarations sur ce qui va se passer plutôt que sur ce qui va être tenté et n'hésitez pas à inclure des objectifs ambitieux. Indiquez ce que vous ferez, comment vous le ferez et ce qui se passera si les efforts sont insuffisants. Cela permettra de faire correspondre les comportements aux politiques.
- **La révision** : Conservez une déclaration écrite sur la régularité d'une révision complète

ÉQUIPES ET COMITÉS OSIG

Afin de bénéficier d'un soutien et d'une adhésion générale, l'éducation OSIG-inclusive doit être collaborative et adoptée par de nombreuses personnes. Il doit y avoir un soutien et des ressources pour l'établissement de la direction et la mise en œuvre de cette direction.

Lorsque les équipes et les comités OSIG sont mentionnés dans ce guide, les définitions de ces deux groupes sont les suivantes :

LEADERS SOGI ET ÉQUIPES :

- Les équipes OSIG sont composées de deux ou plusieurs Leaders SOGI qui travaillent ensemble pour faire progresser l'éducation OSIG-inclusive
- Les Leaders SOGI sensibilisent par le partage, la mise en œuvre et le développement de pratiques et d'initiatives OSIG-inclusives.
- Les responsables d'école peuvent être n'importe quel membre du personnel du système scolaire, tandis que les responsables de conseil scolaire sont nommé.e.s par le conseil scolaire et disposent idéalement d'heures dédiées.

LES COMITÉS :

- Les écoles et les conseil scolaire peuvent avoir des groupes de travail informels, des comités consultatifs, des comités officiels ou des comités permanents.
- Un comité aura un mandat explicite (par exemple, soutenir la création ou la mise en œuvre de la politique) et pourra avoir des exigences quant aux parties prenantes qui doivent y assister



UNE APPROCHE DE
L'ÉDUCATION OSIG-INCLUSIVE
AXÉE SUR LA COLLABORATION



Le rôle des équipes et des comités OSIG peut englober ces cinq phases :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG-inclusives

- Expliquer clairement comment le groupe soutient la création, la révision ou la mise en œuvre de politiques ou de procédures.
- Identifier les équipes ou personnes alliées qui pourraient travailler à l'atteinte d'objectifs similaires, comme l'éducation autochtone ou les groupes de travail sur la justice sociale, et les inviter à collaborer avec vous.

2. Planification du leadership scolaire

- Établir et réfléchir à vos objectifs. Un mandat officiel est-il nécessaire ? Si oui, à quelle fréquence sera-t-il mis à jour ? Quels sont les objectifs, y a-t-il un plan de travail en place ?
- Envisager une analyse systémique de l'environnement de l'école ou du conseil scolaire pour comprendre à la fois ce qui fonctionne bien et les besoins existants. Accorder une attention particulière aux élèves qui se confrontent à des problèmes d'équité multiples, comme les élèves autochtones ou d'autres personnes racisées.
- Le pouvoir implicite et explicite joue un rôle. Les personnes détenant le pouvoir au départ – généralement les adultes – doivent diriger leurs efforts pour partager leur pouvoir. Créer un plan sur la façon de partager le pouvoir de décision, surtout avant de vous engager avec des jeunes vivant en situation de marginalité.

3. Dialogue avec les élèves

- Dans tous les cas, veiller à ce que les élèves reçoivent du soutien et aient leur mot à dire, et qu'on les invite à participer de manière significative. Par exemple, il pourrait y avoir des rôles pour les jeunes au sein de l'équipe ou du comité OSIG, ou une équipe ou un comité composé exclusivement de jeunes qui informent le travail des adultes.
- Demander au personnel scolaire qui travaille directement avec les élèves et qui se sentirait à l'aise de collaborer ce dont le groupe a besoin pour participer et s'assurer qu'une variété de voix sont présentes.
- Travailler ensemble pour définir le domaine d'intérêt : diversité, inclusion, équité, 2SLGBTQ+, OSIG, justice sociale, droits de la personne ? Il y a des avantages et des inconvénients à tous les types de langage.
- Demander aux élèves ce dont la communauté a besoin ou ce que l'on espère voir changer. Ensuite, travaillez ensemble pour voir ce qui peut être fait, quels sont les obstacles et comment ils peuvent être surmontés. Éviter le piège qui consiste à supposer que le personnel scolaire connaît déjà les besoins des élèves.

4. Équipe de soutien aux élèves

- Reconnaître que les membres de l'équipe ont eu des expériences de vie différentes et se trouvent à différentes étapes de leur parcours OSIG-inclusif.
- Pour apprendre, il faut laisser aux gens la possibilité de faire des erreurs. Convenir en équipe de la façon de réagir lorsque des erreurs se produisent afin de soutenir les membres de l'équipe 2SLGBTQ+ ou d'autres personnes qui pourraient en subir les conséquences négatives.
- Une discussion sur les privilèges et la marginalisation peut aider à améliorer la capacité de chaque membre de l'équipe à comprendre et à soutenir les élèves, quelles que soient leurs expériences et leurs origines.
- La présence dans le groupe d'adultes (qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un membre de la communauté) qui s'identifie comme 2SLGBTQ+ est significative. Le soutien des personnes aînées peut avoir un impact similaire.
- Réfléchir au rôle important des personnes alliées et s'assurer de la disponibilité des informations dont elles ont besoin pour participer pleinement.
- Rappeler régulièrement aux membres de l'équipe leur objectif commun de soutenir l'ensemble des élèves.

6. Mise en œuvre

- Créer un espace pour favoriser un dialogue ouvert, respectueux et sincère, et laisser la conversation se dérouler naturellement tout en attendant que les gens aillent de l'avant.
- Faire le travail d'une manière qui fonctionne dans votre communauté - par exemple, les écoles des Premières Nations ou les écoles religieuses peuvent avoir des conversations différentes de celles d'une école publique.
- Réfléchir à la question de savoir si la complaisance est un problème. Le travail peut devenir plus difficile à maintenir une fois que l'énergie initiale s'est évanouie. Voici quelques exemples de projets de travail en cours :
 - ▶ *Revoir et réfléchir au rôle de l'équipe ou du comité.*
 - ▶ *Permettre le développement professionnel pour les membres du personnel enseignant.*
 - ▶ *Travailler avec les parents et les membres de la communauté pour les éduquer sur ce qu'est et n'est pas la SOGI 1 2 3.*
 - ▶ *Augmenter le soutien direct aux élèves.*

Les comités officiels et les équipes OSIG peuvent collaborer pour garantir que les objectifs du conseil scolaire et de l'école sont atteints. Le travail d'éducation OSIG-inclusive doit être réalisé en équipe. Il est plus efficace lorsque Leaders SOGI disposent d'équipes de soutien, et si le travail est partagé, il se poursuivra si un individu passe à un autre rôle.

LE DÉVELOPPEMENT

L'apprentissage continu pour le personnel scolaire continuera d'être un point central de l'éducation OSIG-inclusive car il s'agit d'un sujet encore nouveau pour beaucoup. Même pour les personnes bien informées, un apprentissage continu est nécessaire pour rester à jour par rapport aux besoins en constante évolution de l'ensemble des élèves. Le temps et les ressources sont toujours des obstacles à un développement professionnel de qualité, quel que soit le sujet. Lorsqu'une session de développement professionnel axé sur l'OSIG est proposée, elle peut être l'un des nombreux choix qui s'offrent au personnel scolaire, en plus des nombreuses autres sessions importantes. Il existe de multiples priorités concurrentes pendant les sessions de développement professionnel. Cependant, les sessions à l'échelle du conseil scolaire ou de l'école, ainsi que l'apprentissage créatif et systémique, peuvent offrir à quiconque la possibilité d'en apprendre davantage.

METTRE À PROFIT LES RESSOURCES
ET LES SYSTÈMES POUR SOUTENIR
UNE APPROCHE GLOBALE DU
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ET DE L'APPRENTISSAGE CONTINU
AXÉE SUR L'OSIG



Lorsque vous examinez les possibilités d'apprentissage qui existent pour l'école ou le conseil scolaire, tenez compte des éléments suivants :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG-inclusives

- Incluez une note dans les politiques et procédures soulignant l'apprentissage de façon explicite. Cela peut également contribuer à la mise à disposition de fonds et rappeler aux comités de prêter attention à l'apprentissage professionnel.
- Les droits et les politiques influencent les priorités. Les possibilités de s'adresser à l'ensemble de l'école ou du conseil scolaire sont très limitées et dépendent des priorités et du financement.

2. Planification du leadership scolaire

- Il est nécessaire de faire preuve de créativité et d'avoir des options en dehors des journées de développement professionnel officielles pour favoriser un changement durable de grande envergure.
- Faites des déclarations sur l'inclusion de façon régulière et non seulement lorsqu'une nouvelle situation se présente, comme la transition d'un.e élève au sein de l'école. Utilisez les bulletins d'information, les réunions du personnel, les affiches de l'école et d'autres moyens de communication pour informer et éduquer l'ensemble de la communauté scolaire, y compris les parents et les familles.

3. Dialogue avec les élèves

- Permettez aux élèves de donner des orientations au personnel scolaire en matière de développement professionnel. Pour en savoir plus, consultez la section 3, [page 10](#).
- Créez des occasions pour les élèves ou les familles de partager leurs expériences et leurs points de vue avec le personnel. En voici quelques exemples :
- Permettez aux élèves d'organiser un déjeuner-causerie pour le personnel scolaire
- Présentez une séquence vidéo pour le personnel de l'école créée par la GSA
- Permettez l'affichage de posters créés par les élèves et conçus pour que la communauté scolaire en apprenne davantage.

4. Équipe de soutien aux élèves

- Les rôles des Leaders SOGI sont abordés dans la section précédente sur les comités et les équipes encouragent la présence d'au moins un champion OSIG dans chaque école ou conseil scolaire.
- Ce modèle réussi permet au personnel scolaire d'avoir un accès facile à une personne à qui se référer pour l'apprentissage au quotidien, en dehors des formations officielles de développement professionnel.

- Veillez à ce que les Leaders SOGI ne soient pas les seules personnes à discuter du sujet et que ces responsables travaillent plutôt aux côtés de chaque membre du personnel qui doit rendre son propre travail plus inclusif de l'OSIG.

5. Mise en œuvre

- Intégrez l'OSIG dans toutes les sessions de développement professionnel plutôt que d'offrir une seule session d'information sur l'OSIG. Une collaboration régulière et constante aide à sortir du cloisonnement, et l'apprentissage professionnel dans d'autres domaines clés comme l'éducation autochtone peut renforcer l'apprentissage de l'OSIG.
- Faites la promotion des possibilités offertes par les établissements d'enseignement postsecondaire, comme les cours en ligne ouverts à tout le monde (MOOC), l'institut d'été sur l'OSIG offert par l'UBC, ou d'autres options d'apprentissage pour le personnel qui veut ou peut y consacrer du temps en dehors des heures de cours normales.
- Incluez l'OSIG dans la formation et l'intégration des nouveaux membres du personnel scolaire.
- Prévoyez un point permanent de cinq minutes à l'ordre du jour des réunions du personnel pour des mises à jour rapides et des conseils pratiques. Une autre option consiste à l'inclure au début de l'année scolaire dans les réunions pour tout le personnel.
- Créez des occasions de collaboration professionnelle afin que tous les types d'éducateurs puissent apprendre de leurs pairs et avec eux.
- La Fédération des enseignant.e.s de la Colombie-Britannique (FECB) dispose de nombreuses ressources gratuites telles que des PDF et d'autres ressources en ligne, ainsi que des ateliers sur l'OSIG animés par les personnes que la fédération envoie aux écoles.
- Faites la promotion des plans de cours de TeachBC ou de sogieducation.org.
- Renseignez-vous sur le contenu OSIG des conférences et des AGA de votre association professionnelle.
- Recherchez d'autres systèmes de soutien qui existent déjà dans les écoles et les conseil scolaire et utilisez-les pour accroître les connaissances axées sur l'OSIG. Par exemple :

- ▶ *Subventions de la FECB du Projet d'enquête de l'enseignant.e (« Teacher Inquiry Project »)*
- ▶ *Intégration à l'initiative « Adaptive Schools »*
- ▶ *Connexion à des réseaux de mentorat pour les nouveaux membres du personnel scolaire.*
- ▶ *Participation à un programme de leadership axé sur l'OSIG.*

La majorité des membres du personnel enseignant comprennent qu'un apprentissage continu est nécessaire pour créer un environnement scolaire plus inclusif en matière d'OSIG. Certains membres peuvent vouloir que les choses restent les mêmes ou supposer que ce qui a fonctionné pour eux fonctionnera toujours, au lieu de considérer que l'éducation peut servir d'outil pour apporter un changement social positif. On peut encourager ces derniers à envisager une nouvelle perspective et à adopter l'éducation OSIG-inclusive.

SOUTIEN AUX TRANSITIONS DES ÉLÈVES

Aux fins du présent guide, nous utilisons les définitions suivantes :

L'identité de genre : Le sentiment interne et psychologique d'une personne de se considérer comme un homme, une femme, les deux, entre les deux, ni l'un ni l'autre, ou une autre compréhension du genre.

L'expression de genre : La façon dont une personne montre extérieurement son rapport à l'identité de genre, c'est-à-dire par son nom, ses pronoms, son style vestimentaire, sa coiffure, etc.

L'affirmation du genre : Décrit les actions, les comportements ou les soutiens qui valident l'identité de genre d'une personne (c.-à-d. se référer à un élève en utilisant un langage qui affirme son genre).

Une/La transition : Fait référence au processus au cours duquel les personnes peuvent changer leur expression de genre ou leur corps. Les moyens par lesquels une personne peut changer peuvent être compris dans trois domaines :

1. La transition sociale - changement de nom et de pronom, de style vestimentaire ou de coiffure, d'identité légale, etc
2. La transition médicale - y compris la thérapie hormonale
3. La transition chirurgicale - y compris les chirurgies d'affirmation de genre.

Lorsqu'il s'agit de soutenir un élève en transition, ce guide ne prend en compte que la transition sociale, car les autres types de transition (médicale, chirurgicale) ne relèvent pas de la responsabilité des écoles.

FACILITER UN PLAN DE SOUTIEN CENTRÉ SUR L'ÉLÈVE

L'identité de chaque élève est unique ; il n'est donc pas surprenant qu'il en soit de même pour l'expression ou l'identité de genre. Le personnel scolaire s'efforce de prendre en compte les besoins des élèves au quotidien et le fait de proposer des actions d'affirmation de genre dans les écoles n'est pas différent. Un dialogue constructif et la mise en place de ressources de soutien, telles que celles décrites ci-dessus, auront un impact positif sur l'expérience scolaire de l'ensemble des élèves.

POUR EN
APPRENDRE PLUS,
CONSULTEZ LE
GLOSSAIRE QUEER
DE QMUNITY
DISPONIBLE ICI

Comment le personnel scolaire peut-il faciliter une transition favorable à l'élève dans son école ? Voici cinq phases à considérer pour s'assurer que le plan de soutien reste centré sur l'élève :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG-inclusives

- Le [Code des droits de la personne de la Colombie Britannique](#) offre une protection contre la discrimination fondée sur « l'identité et l'expression de genre ».
- Il est important d'étudier les procédures et les politiques pertinentes et de s'en servir comme outils d'orientation pour soutenir les élèves en transition.
- L'idéal est d'inclure les parents qui soutiennent un plan de transition scolaire pour leur enfant. Si l'élève arrive dans un établissement scolaire sans le soutien de sa famille, la sécurité de l'élève est la priorité la plus importante.

2. Planification de leadership scolaire

- Planifiez et communiquez de manière proactive les mesures de soutien disponibles.
- Les élèves n'ont pas toujours la confiance nécessaire pour demander de l'aide ou des ressources. Clarifiez explicitement ce qui est disponible à toute la communauté pour leur faciliter la tâche.
- Assurez-vous que votre plan prend en compte les multiples aspects de l'expérience scolaire des élèves, y compris la diversité et les identités croisées.
- Prévoyez un plan pour la mise à jour des systèmes de suivi tels que MyEd.

3. Dialogue avec les élèves

- Nom – En cas de changement de nom, comment sera-t-il utilisé ? Où sera-t-il consigné ? Où se trouve-t-il sous forme numérique ? Sera-t-il communiqué à la maison ?
- Pronom – Qui l'utilisera ? Sera-t-il consigné ? Quel sera le genre officiel dans le dossier scolaire ?
- Quel niveau de vie privée et de confidentialité est attendu ?
- Est-ce que l'élève bénéficie d'un environnement familial favorable ?
- Si un.e élève s'exprime à l'école avant de le faire à la maison, les questions de suivi peuvent inclure :
 - ▶ Avez-vous eu des conversations à la maison ?
 - ▶ Si oui, quelle réponse avez-vous reçue ?
 - ▶ Si non, quelle approche envisagez-vous ? Avez-vous besoin d'un soutien quelconque ?
 - ▶ Un.e élève ne bénéficiant pas de soutien familial devrait avoir droit à la confidentialité de la part de l'école, quel que soit son âge, même si le consentement éclairé sera différent selon l'âge de l'élève.
- Quelles sont les toilettes/vestiaires que vous préférez utiliser ? Voir [page 16](#) pour plus d'informations
- Quelles sont les activités séparées par genre (c'est-à-dire les sports, l'éducation physique) auxquelles vous allez participer ?
- Lorsque vous planifiez un événement à l'extérieur de l'école, comme un voyage avec nuitée, créez un plan pour répondre aux besoins des élèves et assurer leur sécurité.

4. Équipe de soutien aux élèves

- Engagez d'autres membres du personnel à fournir le soutien nécessaire à l'élève tout en partageant des informations de façon réfléchie.
- Lorsque vous informez d'autres personnes d'une transition, discutez d'abord avec l'élève, dans la mesure du possible. Par exemple, si l'élève se confie à un membre du personnel, doit-on s'attendre à ce qu'il fasse appel à l'équipe de counselling ? Le soutien en santé mentale peut constituer un service enrichissant et parfois nécessaire dont les élèves ne savent peut-être pas qu'il est disponible. Par ailleurs, la transition peut être interprétée à tort comme un problème de santé mentale nécessitant un soutien médical immédiat.
- Veillez à ce que chaque membre du personnel scolaire dispose du niveau d'information dont il a besoin. Les personnes concernées peuvent inclure le personnel en soutien autochtone ou les directions en éducation autochtone, le personnel en éducation spécialisée, le personnel du secrétariat, le personnel de supervision ou de la garderie, le personnel enseignant et l'équipe administrative. L'idéal serait d'inclure les parents ou la famille d'une manière ou d'une autre.
- Les questions de suivi sur la communication peuvent inclure :
 - ▶ Qui devrait-on informer ? Comment voudriez-vous partager les informations ?
 - ▶ Quand doit-on informer le personnel et les autres élèves ?
 - ▶ Voudriez-vous assister à la diffusion de l'information, ou plutôt prendre un congé et revenir sous votre véritable identité avec un nouveau nom/pronom ?
 - ▶ Voulez-vous nommer un « porte-parole » à qui on peut poser des questions ou répondre aux questions directement ? Ou encore, une combinaison des deux ?
 - ▶ Comment voulez-vous que les erreurs soient corrigées, par exemple lorsque les gens n'utilisent pas le bon prénom ou pronom ?

5. Mise en œuvre

- Les documents d'orientation accessibles aux membres du personnel solidaires peuvent inclure :
 - ▶ Une liste de vérification du plan de soutien aux élèves.
 - ▶ Une liste de contrôle des technologies de marquage du nom et du genre
- La mise en œuvre des plans de transition sera toujours guidée par le dialogue avec les élèves. La responsabilité du personnel scolaire est de faire passer les besoins de l'élève en premier, l'objectif étant le soutien des parents.
- Ces plans ne sont pas statiques et vont probablement évoluer. Des contrôles continus peuvent s'avérer utiles, tout comme une certaine fluidité dans les prises de décision

³ <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/justice/human-rights/human-rights-protection>

TOILETTES ET VESTIAIRES

En ce qui concerne les toilettes et les vestiaires, chaque école et chaque conseil scolaire se trouve à un stade différent de son parcours, et de nombreux facteurs peuvent influencer sur votre approche de la création d'espaces sécuritaires et adaptés à chaque élève. Il peut s'avérer long d'apporter des changements significatifs aux installations, ou au contraire relativement simple et direct. Les installations de la plupart des écoles ont été construites à une époque où les hommes et les femmes étaient séparés. Comme l'accès et l'inclusion continuent d'évoluer en même temps que les valeurs sociales, on s'oriente de plus en plus vers des toilettes et des vestiaires plus inclusifs. On les appelle souvent des toilettes ou vestiaires universels ou mixtes.



CONSIDÉRATIONS À COURT, MOYEN ET LONG TERME

La demande pour ces installations progressives est de plus en plus forte ; ce qui est bon pour un.e élève est souvent bon pour plusieurs. Des installations sécuritaires et accessibles profitent à toute la communauté scolaire, en particulier aux élèves qui ont des besoins en matière d'accessibilité ou qui recherchent un peu plus d'intimité pour un certain nombre de raisons, y compris celles liées à l'OSIG.

CLIQUEZ
ICI POUR VOIR
DES EXEMPLES
DE CONCEPTIONS
DE TOILETTES DES
ARCHITECTES DE
LA B.-C.



Tenez compte des cinq phases suivantes lors de l'évaluation des besoins des élèves, du corps enseignant et des visiteurs pour créer des installations sécuritaires et inclusives en matière de l'OSIG.

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG

- Chacun a le droit d'utiliser des toilettes sécuritaires sans subir de harcèlement à l'école.
- Pour aborder les préoccupations qui peuvent se présenter, il faut notamment aider à identifier d'où elles proviennent.

2. Planification du leadership scolaire

- Pensez à l'accessibilité - Les toilettes à une seule cabine sont-elles ouvertes et disponibles sans qu'il soit nécessaire d'avoir une clé ? S'il n'y en a qu'une, où est-elle située ? La commodité d'accès est importante et encourage les élèves à utiliser les installations disponibles.
- Allez-vous reprocher aux élèves le fait d'être en retard en classe parce que leurs toilettes et vestimentaires se trouvent de l'autre côté de l'école ?
- Réfléchissez au budget et à la possibilité de réaliser une étude de faisabilité pour comprendre le coût des changements. D'autres écoles ont-elles réalisé une étude qui pourrait vous aider à lancer le projet ?

3. Dialogue avec les élèves

- Est-ce que les élèves ont envisagé ce à quoi pourraient ressembler des solutions idéales ? Est-ce qu'on leur a expliqué les options qui existent ?
- Faites participer les élèves au processus de conception lorsque vous apportez des modifications à la conception. Que voudrait-on voir ? Présentez quelques options et sollicitez leurs commentaires.

4. Équipe de soutien aux élèves

- À quoi ressemble le système de soutien des élèves à l'intérieur et à l'extérieur de l'école ?
- À quel type de questions peuvent se heurter les élèves lors de l'utilisation des installations ? Quel soutien existe-t-il pour renforcer leur droit d'utiliser ces installations ?
- Y a-t-il des préoccupations au niveau de l'école ou de l'administration en ce qui concerne les risques d'intimidation ou de harcèlement ?

5. Mise en œuvre

- Une fois les besoins des élèves compris, de nombreux aménagements sont possibles.
- En fonction du temps, du budget et des besoins, les options suivantes peuvent toutes être envisagées :
 - ▶ *Mettez à jour et standardisez les panneaux. Cela est à la fois rentable et encourage des expériences cohérentes pour toute la communauté scolaire.*
 - ▶ *Veillez à ce que les installations à cabine unique soient accessibles à tous les genres.*

- ▶ *Fournissez d'autres espaces privés et sûrs pour les vestiaires.*
- ▶ *Rénovez les installations actuelles.*
- ▶ *Lors de rénovations majeures ou de nouvelles constructions, concevez des toilettes et des vestiaires universels.*
- ▶ *Les élèves utilisent simplement les espaces qui correspondent à leur identité de genre.*

- Vous trouverez plus de détails dans la ressource Concevoir pour inclure (« [Designing for Inclusivity](#) ») de la Colombie-Britannique.
- Précisez les personnes autorisées à utiliser chaque installation, surtout en cas de changement. Les parties prenantes que l'on doit informer de ces changements sont les suivantes :

LE PERSONNEL

- Comment l'information est-elle partagée avec le personnel de l'école ?
- Est-ce que les élèves ont accès aux toilettes du personnel ? Dans l'affirmative, faut-il prendre en compte des considérations telles que des pauses plus longues ?
- Est-ce que le personnel de l'école est prêt à soutenir les élèves ?
- Est-ce que le personnel de l'école est prêt à répondre aux demandes de renseignements des parents ?

LES PAIRS

- Quelles sont les attentes concernant le comportement des élèves, et quelles sont les répercussions en termes d'intimidation ou de manque d'acceptation ?
- Cette situation est-elle positionnée de manière à être accessible à d'autres élèves qui ne se seraient peut-être pas senti.e.s autorisé.e.s à s'exprimer ?
- Comment l'école aide-t-elle les élèves à gérer les attentes de leurs pairs ?

ENGAGEMENT DES PARENTS ET DE LA COMMUNAUTÉ

- Communiquez les raisons qui motivent tout changement, comme le fait que les installations inclusives sont meilleures pour les élèves et que la sécurité des élèves est la priorité la plus importante, afin que les parents ne créent pas leurs propres histoires.
- Quels commentaires ou questions attendez-vous des parents ?
- Il peut s'avérer nécessaire de se préparer à fournir des informations dans plusieurs langues ou de prendre en compte d'autres pratiques culturelles lors du dialogue avec les parents ou la communauté.

⁴ https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf

LES AFFICHAGES ARC-EN-CIEL

Ces dernières années, les affichages arc-en-ciel sont devenus de plus en plus populaires. Ils peuvent prendre de nombreuses formes différentes et ont la capacité d'avoir un impact, tant dans votre communauté scolaire que dans la communauté au sens large.

Un affichage arc-en-ciel veut dire : “Nous vous soutenons et nous accueillons toutes les orientations sexuelles et identités de genre dans cette école.” Il signifie que votre école est inclusive en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre et que vous contribuez à mettre fin à l'oppression des personnes 2SLGBTQ+ et des enfants de parents 2SLGBTQ+. Vous vous engagez à éduquer la communauté scolaire sur l'homophobie et la transphobie, à dénoncer l'homophobie et la transphobie dans votre école ou votre communauté, et à promouvoir l'égalité de respect et de traitement pour tout le monde. Cela signifie également que vous vous engagez à rendre l'école inclusive en matière d'OSIG en offrant un espace de soutien où les élèves peuvent poser des questions et exprimer leurs préoccupations.

CRÉEZ UN IMPACT AVEC VOTRE
AFFICHAGE ARC-EN-CIEL



Les cultures scolaires changent avec les élèves, le personnel et l'administration. Il est donc important de poursuivre la conversation non seulement sur la manière et l'endroit où afficher un arc-en-ciel, mais aussi sur le travail en cours, la raison de sa présence, ce qu'il signifie pour le personnel et les élèves, et même s'il est devenu dénué de sens.



Il existe de nombreuses façons ludiques pour votre école de montrer son soutien à la communauté 2SLGBTQ+ (drapeaux arc-en-ciel, groupes communautaires 2SLGBTQ+, artistes et œuvres d'art queer, banderoles, etc.), mais voici quelques points à prendre en compte pour commencer :

1. Droits des élèves et politiques et procédures OSIG-inclusives

- Les affichages peuvent donner vie aux politiques et procédures afin que les élèves se voient reflétés.e.s dans leur environnement scolaire.
- Cela peut inclure d'autres aspects de l'identité des élèves, et les affichages peuvent refléter l'intersection de l'OSIG avec d'autres représentations culturelles diverses.

2. Planification du leadership scolaire

- L'affichage d'arcs-en-ciel sur la propriété de l'école implique une responsabilité. Si une école affiche un drapeau arc-en-ciel pour montrer qu'elle est inclusive, mais que les soutiens ne sont pas là, cela peut faire plus de mal que de bien.
- L'acte, ou le geste, d'afficher l'arc-en-ciel s'accompagne d'une responsabilité et doit être authentique.
- La présence et l'implication d'une personne Leaders SOGI sont également essentielles au succès de l'affichage de l'arc-en-ciel.
- Si votre communauté ou votre école souhaite apporter un soutien plus visible, notamment en ce qui concerne les investissements importants tels que les passages pour piétons ou les trottoirs, voici quelques éléments à prendre en compte :
 - ▶ Avez-vous pris contact avec le bureau de votre ville/ municipalité locale pour voir s'ils ont des projets en cours ?
 - ▶ Y a-t-il une « limite » au nombre de personnes autorisées sur le domaine public, ou une somme d'argent limitée consacrée à cette fin ?
 - ▶ Avez-vous sollicité les conseils et l'aide de vos associations locales d'amélioration des affaires ou de groupes communautaires (sociétés de fierté locale, etc.) ?
 - ▶ Quel type de visibilité espérez-vous obtenir ? Avez-vous pris en compte la circulation des véhicules, la circulation des piétons, ainsi que les lignes de vue ?

3. Dialogue avec les élèves

- Obliger chaque école à afficher un arc-en-ciel peut être interprété comme un manque d'authenticité. Le fait d'avoir un processus dirigé par le personnel et les élèves permet une plus grande collaboration avec toutes les parties prenantes, et conduit à un résultat plus authentique.
- Dans une école, le groupe GSA (Gay Straight Alliance ou alliance hétérosexuelle-homosexuelle) a créé son propre badge « Allié.e » et a dressé une liste de ce que signifie pour elle le fait d'être une personne alliée. Les membres du personnel ont été invités à s'engager à suivre la liste de recommandations s'ils voulaient arborer le badge. Il s'agissait non seulement d'une activité intéressante pour le GSA, mais également d'une occasion pour la communauté d'élèves d'exprimer dans ses propres mots la façon dont elle souhaite que les adultes de son entourage manifestent leur soutien.

4. Équipe de soutien aux élèves

- Que faites-vous pour vous assurer que toutes les voix réunies autour de la table s'expriment, ainsi que celles qui ne sont peut-être pas représentées ? Comment faites-vous de la place, et comment la protégez-vous, pour les voix qui ont été historiquement marginalisées dans l'éducation (par exemple, les voix autochtones).
- Quelles sont les considérations culturelles et les symboles religieux actuellement utilisés dans votre région ? Quelles sont les pratiques pour chacun d'eux ?
- Comment l'objectif de l'exposition sera-t-il communiqué au personnel, aux élèves, aux parents et à la communauté en général ? Comment la communication se poursuivra-t-elle pour que l'objectif reste valable ?
- Dans un conseil scolaire où des plans pour des passages pour piétons arc-en-ciel étaient déjà en place, une petite équipe de responsables d'école s'est réunie pour réfléchir et a créé des trousse arc-en-ciel. L'équipe a demandé à la direction de chaque école de prendre la parole lors de l'inauguration du passage pour piétons, et aux Leaders SOGI de chaque école de parler, lors d'une réunion du personnel, du contenu de la trousse et de la manière dont la communauté pourrait s'en servir. Leurs idées comprenaient des activités sur l'histoire du drapeau arc-en-ciel et la signification des couleurs, des livres adaptés à l'âge des élèves et des affiches à placer dans l'école.

5. Mise en œuvre

- Profitez de cette occasion pour éduquer, reconnaître et même célébrer les progrès déjà réalisés par les personnes 2SLGBTQ+, et pour réfléchir au travail qui reste à faire. Pourquoi ne pas documenter ce moment afin que, dans quelques années, votre école puisse se souvenir du travail qui a été fait, de la raison pour laquelle il a été fait ou de ce qu'il représentait ?
- Décidez si l'exposition sera permanente ou temporaire, par exemple pendant le mois de fierté. Les deux options présentent des avantages et des inconvénients et peuvent être mises en œuvre simultanément.
- Vous ne réussirez peut-être pas toujours, mais parce que vous essayez, vous serez attentif aux moments où vous ne réussirez pas.
- La FECB propose des ressources utiles sur la façon d'être une personne alliée, comme l'autocollant "[safe place for 2SLGBTQ+ people sticker](#)" (« [un endroit sûr pour les personnes 2SLGBTQ+](#) ») et d'autres informations relatives aux personnes [2SLGBTQ+](#).

⁵ <https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/Issues/LGBTQ/SafeSpaceLGBTQ.pdf>



SOGI EDUCATION.ORG

Droits d'auteur 2022
The ARC Foundation
Tous droits réservés

Droits d'auteur 2022
Province de la Colombie-Britannique
Tous droits réservés

Financé par le
gouvernement
du Canada



Also available in English